

Uitbuiting door malafide uitzendbureaus

Aanbevelingen betreffende de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta), en de specifieke positie van de arbeidsmigranten in de vleesindustrie.



Inhoud

Aanbevelingen.....	3
1 Arbeidsmigranten in de vleesindustrie in Nederland.....	4
2 Vleessector.....	5
3 Arbeidsmigranten en uitzendbureaus	6
4 Stichting Normering Arbeid	7
5 Invoering van de Wtta	8
6 Klachten over arbeidsomstandigheden	11
7 Uitzendbureaus uitgelicht	14
7.1 Reyhan	14
7.2 IPS en PrismaWorx.....	17
7.3 Workfriends Uitzendbureau B.V. en BABO Flexro B.V.	18
7.4 EurovZet.....	20
Verantwoording	22

Aanbevelingen

Nederland kent een wildgroei aan uitzendbureaus. Er zijn er ruim 15.000 geregistreerd bij de Kamer van Koophandel, maar er is nauwelijks toezicht op deze bedrijven. Het vrijwillige keurmerk van de Stichting Normering Arbeid (SNA) blijkt in de praktijk nauwelijks onderscheidend. Ook notoire malafide uitzendbureaus, waar veel klachten over zijn, hebben vaak een SNA-stempel. Een aantal van deze uitzendbureaus wordt in deze lobby briefing beschreven.

Met de nieuwe Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) wil de overheid een einde maken aan deze vrijwilligheid, en moeten uitzendbureaus voortaan worden toegelaten om te kunnen opereren. Maar in het wetsvoorstel dat er nu ligt, worden alle uitzendbureaus met een SNA-keurmerk in eerste instantie automatisch toegelaten, ook al zijn er klachten over het bedrijf.

In deze lobbybriefing kijken we vooral naar de rol van uitzendbureaus in de vleesverwerkende industrie. Deze sector draait op arbeidsmigranten – in sommige bedrijven wel meer van 75 procent – , die vaak zijn ‘ingeleend’ via uitzendbureaus. Ook spelen in deze sector volgens hulporganisaties de meest ernstige misstanden. Het is dan ook absoluut noodzakelijk om dringende maatregelen te nemen, die verder gaan dan het reguleren van uitzendbureaus. Veel van de nu voorgestelde maatregelen zullen de afhankelijke en onzekere positie van arbeidsmigranten niet verbeteren.

Aanbeveling 1: verplichting om in de vleessector arbeidsmigranten direct in dienst te nemen. In Duitsland werd in 2021 de verplichting ingesteld om werknemers in de vleesindustrie direct in dienst te nemen en niet meer via uitzendbureaus te laten werken. Dit is snel en doeltreffend ingevoerd, met als gevolg verbeteringen wat betreft de werkuren, veiligheid op de werkvloer, lonen en rechten. Een dergelijk besluit zou ook in Nederland leiden tot een duidelijke verbetering van de arbeidsituatie van arbeidsmigranten, doordat de perverse prikkel voor uitzendbureaus - die zoveel mogelijk winst willen maken op het bemiddelen – wordt weggehaald.

Aanbeveling 2: de Wtta moet uitzendbureaus met een SNA-keurmerk niet automatisch toelaten. Het breed implementeren van de aanbevelingen van de commissie-Roemer biedt mogelijkheden om de situatie voor arbeidsmigranten (in alle sectoren) substantieel te verbeteren. Een deel van de aanbevelingen is al opgevolgd, bijvoorbeeld in de Wet goed verhuurderschap. Ook de Wtta kan zeker verbetering brengen. Maar dan moeten malafide uitzendbureaus buiten het toelatingsstelsel worden gehouden en niet automatisch worden toegelaten, omdat zij een SNA-keurmerk hebben. Er moeten daarvoor extra voorwaarden worden gesteld aan uitzendbureaus.

Aanbeveling 3: zorg voor een inkomensgarantie voor arbeidsmigranten. Om te voorkomen dat arbeidsmigranten naar Nederland worden gehaald en dan nauwelijks werk krijgen en nauwelijks een inkomen verdienen, moeten uitzendbureaus een bepaalde periode een gegarandeerd minimum inkomen betalen. In de CAO voor uitzendbureaus is al een inkomensgarantie-periode van twee maanden opgenomen, maar CAOs zijn niet altijd bindend voor de rest van de sector. Daarom is het belangrijk om deze inkomensgarantie voor iedereen te laten gelden.

1 Arbeidsmigranten in de vleesindustrie in Nederland

In de Nederlandse vleesverwerkende industrie werken ongeveer 15.000¹ mensen, vooral arbeidsmigranten. Bij sommige bedrijven loopt het aandeel arbeidsmigranten op tot wel 75 procent. Deze personen zijn vaak via uitzendbureaus ‘ingeleend’.

Tijdens de Covid-19 pandemie werd het heel duidelijk dat de arbeidsomstandigheden in de vleesindustrie slecht en onveilig zijn. Werknemers werken, reizen en leven te dicht op elkaar. Er kwamen veel verhalen naar buiten over uitbuiting, lange dagen voor een karig loon, slechte huisvesting en de “prijs per matras”². Vaak zijn huisvesting en werk aan elkaar gekoppeld. Uit angst om ontslagen te worden, werkten mensen ook bij ziekte door.

Arbeidsmigranten die naar Nederland komen, kunnen niet rekenen op goede arbeidsomstandigheden, of dat hun belangen goed behartigd worden. Zoals ook de Nederlandse Arbeidsinspectie aangeeft: “... aan de onderkant van de arbeidsmarkt treft de Inspectie meer dan gemiddeld malafide ondernemingen aan. Het gaat dan om uitzendbureaus die bemiddelen in ongeschoolde arbeid, waarvoor vaak buitenlandse werknemers worden ingezet.”³

Malafide uitzendbureaus “maken misbruik van kwetsbare mensen. Deze bureaus omzeilen de regels en dit leidt tot schrijnende situaties voor arbeidsmigranten. Ook hebben malafide bureaus een financieel voordeel ten opzichte van hun concurrenten die wél goed voor hun personeel zorgen.”⁴

¹ Arjan Heyma en William Luiten, Aantal werkenden in de slachthuizen en overige vleessector. Kwantitatieve verkenning van de sector, SEO economisch onderzoek, mei 2022.

² Zie bijvoorbeeld Harriet Salm, Waarom slaat het coronavirus juist in slachterijen zo hard toe?, Trouw, 15 mei 2020; Vleesindustrie blijkt coronahaard, bonden en werkgevers willen testen en controles, NOS Nieuws, 20 mei 2020.

³ Nederlandse Arbeidsinspectie, Uitzendwerk en Detachering.

⁴ Rijksoverheid, Nieuws, Nieuw toelatingsstelsel moet misstanden bij uitzendbureaus tegengaan, 10 oktober 2023.

2 Vleessector

Nederland slachtte in 2023 meer dan 2,1 miljoen runderen, waarvan bijna 1,6 miljoen kalveren. Er werden verder bijna 15 miljoen varkens geslacht, 759 duizend schapen, 539 duizend geiten, 492 miljoen vleeskuikens en 18,6 miljoen kippen.⁵ Volgens de Centrale Organisatie voor de Vleessector (COV) zijn er ongeveer 300 vleesproducenten in Nederland.⁶

Nederland exporteerde in 2023 vlees voor een bedrag van €11,2 miljard, een groei van ruim 22 procent ten opzichte van het jaar ervoor. Nederland importeerde in datzelfde jaar €5,4 miljard aan vlees, waarvan 40 procent uiteindelijk in Nederland werd geconsumeerd (de helft wordt eerst verwerkt). Van de import gaat 40 procent onverwerkt en 22 procent verwerkt naar het buitenland.⁷

De top drie van exportproducten naar waarde is achtereenvolgens (a) vlees van runderen en kalven, (b) varkensvlees, en (c) kippenvlees. Nederland is een belangrijke leverancier van kalfsvlees in Europa. In 2022 werd 33 procent van alle in de EU geslachte dieren hier geslacht.⁸ Nederland heeft binnen de EU een aandeel van ongeveer 8 procent in de varkensvleesproductie.⁹ Het aantal bedrijven neemt af, maar het aantal geslachte varkens blijft stabiel. Ongeveer twee derde van het vlees wordt geexporteerd. Vleeskuikens zijn binnen de pluimvee-verwerking het grootste product, gevolgd door eenden en kalkoenen. Nederland exporteerde in 2022 1,4 miljoen ton kuikenvlees.¹⁰

Vlees is een belangrijk exportproduct voor Nederland; de veeteelt heeft een grote impact op het klimaat, en op de gezondheid van mensen. Maar ook de impact van de vleesverwerkende industrie is aanzienlijk, zeker op de mensen die er werken en uitgebuit worden. Dit komt niet terug in de prijs van een stukje vlees. Private verdienmodellen wentelen de kosten af op de samenleving en op arbeiders.

⁵ CBS, Vleesproductie; aantal slachtingen en geslacht gewicht per diersoort, gewijzigd op 28 Maart 2024.

⁶ COV, sector in cijfers.

⁷ CBS and Wageningen University and Research, G.D. Jukema, P. Ramaekers en P. Berkhout (Red.), De Nederlandse agrarische sector in international verband – editie 2024, 2024.

⁸ Wageningen University & Research, Nico Bondt, De Nederlandse Kalfsvleesketen, 11 december 2023.

⁹ WUR, Cijfers over de varkenshouderij.

¹⁰ WUR, De pluimveevleesketen, 11 december 2023.

3 Arbeidsmigranten en uitzendbureaus

Er werken in Nederland in totaal bijna één miljoen arbeidsmigranten¹¹, waarvan circa de helft via uitzendbureaus. Het aantal is een schatting, omdat er geen duidelijk overzicht is; niet iedere arbeidsmigrant is bijvoorbeeld geregistreerd. Wel is duidelijk dat het aantal in de laatste jaren is toegenomen. Arbeidsmigranten werken vooral in de land- en tuinbouw, logistiek, distributie, bouw, en in de voedingsindustrie, waaronder de vleessector.

Arbeidsmigranten in de vleesindustrie in Nederland kunnen te maken krijgen met malafide uitzendbureaus. Het toezicht op deze uitzendbureaus is al decennia lang ondermaats; het lukt ze telkens weer om door de mazen van de wet te glippen en nieuwe manieren te vinden om arbeidsmigranten uit te buiten.

In de jaarrapportage arbeidsmigranten 2023¹² van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt aangegeven dat met name migranten “die op basis van een uitzendcontract in laaggekwalificeerde banen werken en in niet zelfstandige huisvesting verblijven” in een kwetsbare positie zitten. Ze zijn vaak extreem afhankelijk van de werkgever en wonen in slechte omstandigheden. Daarnaast beheersen ze het Nederlands of Engels niet goed en hebben ze een beperkt netwerk in Nederland.

In 2021 presenteerde de Nederlandse Arbeidsinspectie een rapportage aan de Tweede Kamer met daarin details over het verdienmodel van uitzendbureaus. Door het gebruik van bepaalde constructies worden extra inkomsten gegenereerd. Voorbeelden van deze constructies zijn:

- verplichte huur van een kleine leefruimte en/of huisvesting in vakantieparken (extra opbrengst: 10-25 procent meer)
- niet uitbetalen van overwerk (25-50 procent meer)
- stukloon ipv uurloon en het niet uitbetalen van gewerkte uren (25-40 procent meer).¹³

¹¹ 984 169 arbeidsmigranten. KBA Nijmegen deed onderzoek en gebruikte hiervoor polis bestanden van het CBS; alle werknemers die bij een nederlands bedrijf hebben gewerkt in 2022, geen nederlandse nationaliteit hebben en ander geboorteland, geen kennismigrant zijn en geen student/scholier, en uitzendkracht, wel zowel EU als buiten EU, en de enquetes van de ABU en NBBU in 2023, waarin het ging om uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen en en hoofdverblijf in EU of Liechtenstein, Noorwegen, Zwitserland of IJsland hebben. ABU, [Arbeidsmigranten in Nederland 2023](#).

¹² Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, [Drie jaar na Roemer: Jaarrapportage arbeidsmigranten 2023](#), December 2023.

¹³ [Rapportage Inspectie SZW: kostenvoordelen en arbeidsuitbuiting](#), voortvloeiend uit het rondetafelgesprek over uitzendbureaus op 28 juni 2021, 15 November 2021.

4 Stichting Normering Arbeid

In 1998 werd de vergunningsplicht voor uitzendbureaus afgeschaft. Door de vele misstanden in de sector zette de uitzendbranche, onder politieke druk, in 2006 een eigen keurmerk op, beheerd door de Stichting Normering Arbeid (SNA). Hoewel het gaat om een privaat initiatief, werden SNA-normen in overleg met de ministeries van Social Zaken en Werkgelegenheid en Financiën vormgegeven. Ook geeft de SNA aan dat zij een “gestructureerde en frequente informatie-uitwisseling” heeft met “de Nederlandse Arbeidsinspectie, de Belastingdienst en de SNCU”; de organisatie die toeziet op de implementatie van de CAO voor uitzendkrachten.¹⁴

De SNA is ingesteld om de “risico’s van inleners van arbeid en opdrachtgevers van werk te beperken”. Zo worden bedrijven met het keurmerk gecontroleerd op een aantal wettelijke verplichtingen, zoals aangifte en afdracht van loonheffingen, betaling van minimumloon en vakantiebijslag en identiteitscontroles. In de regel wordt een bedrijf twee keer per jaar gecontroleerd door SNA-geaccrediteerde inspectiebedrijven.¹⁵

In 2024 hadden meer dan 4.900 uitzendbureaus een SNA-keurmerk.¹⁶ In de praktijk lijkt het SNA-keurmerk echter weinig effect te hebben. Zo zijn er de afgelopen jaren alleen maar meer berichten over wantoestanden bij uitzendbureaus naar buiten gekomen, waaronder uitzendbureaus met het SNA-keurmerk. Het rapport “Geen Tweedehands burger”¹⁷ van het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten van de commissie-Roemer concludeerde in 2020 dan ook dat er nog steeds heel veel malafide uitzendbureaus zijn die de zwakke positie van arbeidsmigranten uitbuiten.

In een advies van de Raad van State op de Wtta wordt aangegeven dat zelfregulering misstanden in de sector niet heeft weggenomen, en dat overtredingen van wet- en regelgeving bijna net zo vaak voorkwamen bij gecertificeerde uitzendbureaus als bij ongecertificeerde, en “het huidige private toezicht via het SNA-certificaat tot nu toe onvoldoende resultaat heeft gehad.”¹⁸

¹⁴ Statement van de Stichting Normering Arbeid t.b.v. rondetafelgesprek Uitzendbureaus, 28 juni 2021. Er zijn twee vergelijkbare uitzend-CAOs, één voor de NBBU (Nederlandse Bond voor Bemiddelings- en Uitzendondernemingen) en één voor de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) met respectievelijk 1300 en 500 leden. Deze uitzend-CAO's zijn in mei 2024 niet algemeen bindend, en gelden dus alleen voor ABU- en NBBU-leden. De CAO stelt voorwaarden aan lonen, werktijden, pensioen, vakantie, en moet beschermen tegen slechte arbeidsomstandigheden.

¹⁵ Stichting Normering Arbeid, Het SNA-keurmerk.

¹⁶ SNA, Groei aantal SNA gecertificeerde ondernemingen, 3 April 2024.

¹⁷ Tweede advies Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten, Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan, 30 oktober 2020.

¹⁸ Advies Afdeling advisering Raad van State en nader rapport (36446-4), Wijzigingen van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en enig andere wetten in verband met de invoering van regels voor het verlenen van toelating voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten

Het SNA-keurmerk kan worden ingetrokken als uit inspecties naar voren komt dat het bedrijf niet voldoet aan de normen, en ook geen verbeteringen doorvoert. Ook de inlener kan hier conclusies aan verbinden (zie hieronder).

In maart 2023 verbreekt Vion, het grootste vleesverwerkende bedrijf van Nederland, na 12 jaar zijn werkrelatie met het uitzendbureau Centauros, omdat Centauros haar SNA- en SNF-keurmerken niet op orde heeft. Arbeidsmigranten die via Centauros zijn ‘ingeleend’, maken zich grote zorgen. Zij zijn erg ongerust over wat er gaat gebeuren nadat Vion met Centauros het contact verbreekt, wat betreft hun loon en huisvesting, omdat de huisvesting via Centauros loopt. “Wij willen gerechtigheid,” zegt één van de Roemeense werknemers die ook niet weet of hij betaald gaat krijgen.

Het gaat bij Vion om 80 werknemers uit verschillende landen, waaronder Polen, Hongarije en Roemenie. Vion reageert op de geuite zorgen en brengt een deel van de werknemers onder bij andere uitzendbureaus, en geeft aan ook werknemers rechtstreeks in dienst te zullen nemen.¹⁹

Niet alleen het uitlenende uitzendbureau, maar ook de inlenende vleesverwerker heeft verantwoordelijkheden tegenover de uitzendkrachten. Zij moeten zorgen voor goede arbeidsomstandigheden, inclusief veiligheid en gezondheid. Ook zijn zij er zelf ook verantwoordelijk voor dat het uitzendbureau tenminste minimumlonen betaalt. Verder kan de inlener ook aansprakelijk worden gesteld als het uitzendbureau geen premies afdraagt en belastingen betaalt.

5 Invoering van de Wtta

In de afgelopen jaren zijn er verschillende parlementaire commissies opgezet om ervoor te zorgen dat arbeidsmigranten in Nederland niet ten prooi vallen aan malafide uitzendbureaus. De commissie-Lura, commissie-Borstlap, en commissie-Roemer hebben allemaal aanbevelingen gedaan op het gebied van arbeids- en leefomstandigheden van arbeidsmigranten.

De commissie-Lura rapporteerde in 2011 al “geschrokken [te zijn] van het groot aantal malafide uitzendbureaus en de slechte, soms schrijnende, huisvestingsituaties van arbeidsmigranten”, de slechte arbeidsomstandigheden, uitbuiting, en overbewoning. De commissie benoemde dat de regering meer moet doen: “(...) vooral op het terrein van huisvesting mist een – *sense of urgency* – en concrete meetbare doelstellingen. Nederland kan het zich niet permitteren om nog langer te overleggen, te verkennen en te onderzoeken.

¹⁹ SOMO heeft enkele werknemers gesproken in maart 2023, en Maarten van Helvoirt, [Vion breekt met uitzendbureau en neemt Roemeense vleesverwerkers zelf in dienst](#), Brabants Dagblad, 16 maart 2023.

Er moet nu doorgepakt worden.” Juist om ervoor te zorgen dat de problematiek niet verergert, en omdat nieuwe arbeidsmigranten, uit nieuwe EU-landen, “in de beginfase makkelijke prooien zijn voor malafide werkgevers en huisjesmelkers”. Vanuit de commissie werd de Tweede Kamer dan ook aanbevolen “om aan het kabinet te vragen met voorstellen te komen om het aantal malafide uitzendbureaus binnen twee jaar tot nul te reduceren”.²⁰

Toch is anno 2024 de situatie nog steeds uitzichtloos voor veel arbeidsmigranten. De voorbeelden die hier genoemd worden spreken boekdelen; arbeidsmigranten worden onvoldoende beschermd door regelgeving voor uitzendbureaus, vrijwillige initiatieven en CAOs. Het nu voorliggende voorstel voor de Wtta kan hierin verandering brengen indien de aanbevelingen aan het begin van het document worden overgenomen.

De Wtta kwam voort uit het advies van het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten, “Geen tweederangsburgers²¹” in 2020. Hierin werd er een geïntegreerde aanpak voorgesteld en concrete aanbevelingen gedaan die zowel de positie van arbeiders op de korte, als ook op de lange termijn, moeten verbeteren.

De nieuwe wet is dan ook onderdeel van een breed pakket aan verbeteringen, waaronder huisvesting en versterking en handhaving door de Nederlandse Arbeidsinspectie, maatregelen wat betreft de Belastingdienst, Sociale Verzekeringsbank, Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen en gemeenten.²² Het advies van de commissie-Roemer wordt door zowel overheidsinstanties als bedrijven en organisaties onderschreven, en een deel van de aanbevelingen is al opgevolgd en ingevoerd.

In de Wtta is de minister verantwoordelijk voor het toelaten van uitzendbureaus. De uitleners onderbouwen de inspectierapporten van private inspectie-instellingen met een rapport over de naleving van het normenkader, waarna de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) vaststelt of de uitlener inderdaad het normenkader naleeft, een VOG heeft, en een waarborgsom gestort heeft, en al dan niet toegelaten kan worden. Periodiek worden de uitleners gecontroleerd, wat kan leiden tot schorsing of intrekking van de toelating.²³ De Nederlandse Arbeidsinspectie houdt toezicht en kan inleners en uitleners beboeten.

²⁰ Eindrapport van de Tijdelijke commissie arbeidsmigratie in het kader van het parlementair onderzoek Lessen uit recente arbeidsmigratie, 29 September 2011, Parlementaire monitor

²¹ Tweede advies Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten, Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan, 30 oktober 2020.

²² Advies Afdeling advisering Raad van State en nader rapport (36446-4), Wijzigingen van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en enig andere wetten in verband met de invoering van regels voor het verlenen van toelating voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten

²³ Advies Afdeling advisering Raad van State en nader rapport (36446-4), Wijzigingen van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en enig andere wetten in verband met de invoering van regels voor het verlenen van toelating voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten.

Het normenkader²⁴ voor de Wtta bevat eisen voor de naleving van arbeidswetten, sociale verzekeringswetten en fiscale wetten. Onderdeel zijn ook eisen met betrekking tot de arbeidsovereenkomst, het loonverhoudingsvoorschrift, de veiligheid op de werkplek, huisvesting²⁵, en adequate loonadministratie.²⁶

De beoogde invoering van de Wtta is op 13 mei 2024 een jaar uitgesteld²⁷ naar 1 januari 2026, waarna de wet op 1 januari 2027 in werking zou moeten treden. Vanaf die datum mogen alleen nog maar toegelaten uitzendbureaus in Nederland actief zijn. Voor de huidige ruim 15.000 uitzendbureaus wordt er voor de Wtta een overgangperiode voorgesteld: wie op 30 juni 2026 is ingeschreven in het SNA-register, en voor 1 juli 2026 bij de Toelating Instantie toelating heeft aangevraagd in het stelsel, komt in aanmerking voor het overgangsrecht. Dat betekent dat deze uitzendbureaus zonder extra inspectie kunnen instromen. Zonder SNA-keurmerk moeten bedrijven vóór 1 juli 2026 een aanvraag indienen, en dan snel een inspectierapport overleggen om op tijd toegelaten te worden.

Dit overgangsrecht betekent in de praktijk dat ook uitzendbureaus waar veel klachten over zijn probleemloos worden toegelaten.

Wonen

Er zijn recentelijk verschillende maatregelen genomen om de huisvesting voor arbeidsmigranten te verbeteren. De Wet goed verhuurderschap²⁸ bevat naast basisregels een aantal specifieke regels voor arbeidsmigranten. De wet trad in werking op 1 juli 2023, met een aantal bepalingen die op 1 januari 2024 ingingen. De specifieke regels betreffen de huurovereenkomst: die moet los staan van de arbeidsovereenkomst. Ook moet de verhuurder aan de arbeidsmigrant schriftelijk informatie over de woning geven, in een voor de arbeidsmigrant begrijpelijke taal. Gemeentes kunnen plaatselijk een vergunningsplicht invoeren voor de verhuur.

Er zijn twee private keurmerken voor huisvesting van arbeiders: de SNF en het agrarisch keurmerk flexwonen (AKF). Deze keurmerken geven de voorwaarden waaraan huisvesting voor arbeidsmigranten moet voldoen. De SNF controleert op voldoende leefruimte per persoon, privacy, veiligheid en hygiëne, sanitaire voorzieningen, etc. Er vindt een jaarlijkse administratieve inspectie plaats en alle woningen worden ook jaarlijks geïnspecteerd.²⁹ SNF

²⁴ Het normenkader is nog niet vastgesteld. In maart en april 2024 heeft er een internetconsultatie plaatsgevonden die moet worden verwerkt.

²⁵ Verhuurder is een toegelaten instelling volgens de Woningwet of gecertificeerd volgens CAO-normen door een geaccrediteerde instelling,

²⁶ [Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, nr. 2024-0000067262](#), tot wijziging van de Regeling Waadi in verband met de invoering van een toelatingsplicht voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten.

²⁷ Brief regering, [Uitvoering en lagere regelegeving Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten](#). 13 mei 2024.

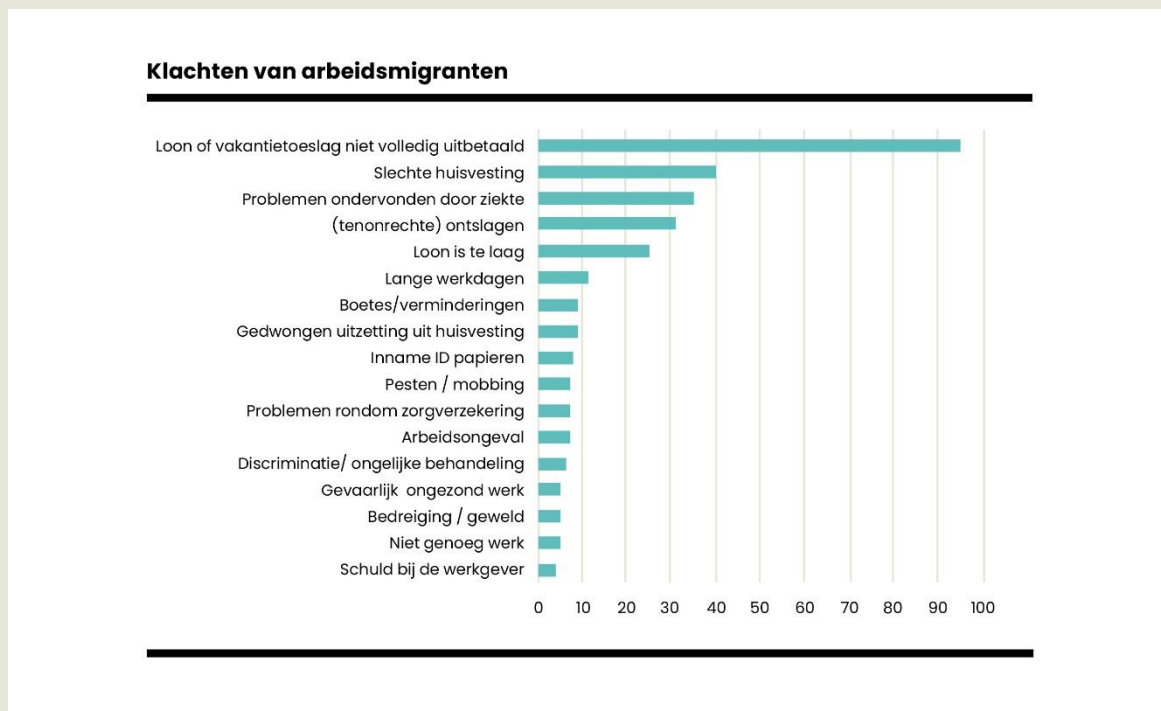
²⁸ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Wet goed verhuurderschap. [Verhuur aan arbeidsmigranten](#)

²⁹ [SNF-Register](#)

controleert ook huisvesting in Duitsland, van arbeidsmigranten die in Nederland werkzaam zijn. Ook de CAO voor de uitzetbranche stelt voorwaarden, zodat arbeidsmigranten niet meteen uit hun huis kunnen worden gezet als hun werk ophoudt, maar een overgangstermijn hebben van vier weken om uit hun woonruimte te vertrekken.

6 Klachten over arbeidsomstandigheden

Hulporganisatie FairWork heeft in vijf jaar tijd meer dan 160 meldingen ontvangen van arbeidsmigranten die in de vleesindustrie werken. FairWork geeft aan dat deze klachten tot de meest ernstige behoren.



Arbeidsmigranten zijn kwetsbaar en daar maken malafide uitzendbureaus gebruik van. In de vleesindustrie worden arbeidsmigranten aangetrokken om in Nederland te komen werken met beloftes die later niet waargemaakt worden. De meeste klachten die bij Fairwork binnenkomen gaan over loon. Veel arbeidsmigranten geven aan dat het minimumloon-bedrag als lokkertje dient, maar als zij in Nederland zijn blijkt het loon enorm tegen te vallen. Huisvestingskosten, verzekering, transportkosten, boetes – van het uitzendbureau zelf – worden allemaal in mindering gebracht. Veel klachten gaan ook over het uitblijven van het laatste loon, of vakantietoeslag aan het einde van de werkperiode.

Het komt regelmatig voor dat arbeidsmigranten naar Nederland worden gehaald met beloftes van werk maar uiteindelijk helemaal geen werk krijgen of maar een paar dagen aan het werk zijn. Volgens de arbeidsinspectie willen uitzendbureaus een reservoir van mensen hebben, omdat de inlenende bedrijven als voorwaarde stellen dat iemand die uitvalt meteen vervangen moet worden.³⁰ De kosten voor huisvesting en verzekering moeten dan wel doorbetaald worden, ook al is er onvoldoende werk.

Casus: Uitzendbureau A (SNA- en SNF-keurmerk en ABU-lid)

Werknemers vertelden dat zij niet op de hoogte waren waar zij zouden gaan werken en van hun werkzaamheden toen zij naar Nederland kwamen, ook niet toen zij het contract ondertekenden. Eén van de werknemers werkte slechts één dag. Het uitzendbureau kwam zijn belofte niet na om de kosten voor de reis uit het herkomstland terug te betalen. De andere werknemer werkte een maand en werd toen ook ontslagen.

Malafide uitzendbureaus gebruiken huisvesting en transport, en soms de zorgverzekering als een verdienmodel. Zij laten meerdere arbeidsmigranten in een kamer wonen met beperkte leefruimte voor aanzienlijke bedragen per persoon. Voor transport wordt een hoog bedrag ingehouden op het loon. En ook zorgverzekeringskosten worden ingehouden, terwijl de verzekering dan niet afgesloten wordt.

Arbeidsmigranten klagen over abnormaal lange werktijden zonder pauzes en zonder eten. Sommige werknemers hebben 1 uur pauze over de dag verspreid, anderen 20 minuten. Werknemers vertellen over zware en onveilige werkomstandigheden, waarbij zij zonder geschikte kleding in de kou moeten werken. Of zonder de juiste instructies met gevaarlijke messen moeten werken. Er gebeuren dan ook regelmatig ongelukken.

Voor arbeidsmigranten die langer aan het werk blijven, wordt regelmatig een draaideurconstructie gebruikt waar uitzendbureaus, die na een half jaar pensioenpremie moeten afdragen voor een werknemer, deze werknemer na een half jaar zonder geldige reden ontslaan³¹. Na zes maanden in de WW nemen werkgevers dezelfde mensen weer aan, maar zónder dat werknemers rechten hebben opgebouwd.

In diverse gesprekken spreken arbeidsmigranten over hun angst voor een bepaald uitzendbureau. Mensen worden bedreigd, geïntimideerd, en bang gemaakt. Arbeidsmigranten worden ook in hun verblijfplaats soms in de gaten gehouden door zogenaamde coördinatoren, mensen die in dienst zijn van het uitzendbureau. Die komen vaak uit één van de landen van herkomst van de arbeidsmigranten en hebben extra taken gekregen, zoals kijken of er geen “overtredingen” worden begaan. Hiervoor krijgen de werknemers dan boetes die op hun loon worden ingehouden. Klagen hierover brengt grote risico's met zich mee; werknemers kunnen ontslagen worden en op straat staan zonder huisvesting.

³⁰ Nederlandse Arbeidsinspectie, Jaarverslag 2021, Verhalen.

³¹ Uit de uitzend-CAO. *Tot 78 weken* is dat een relatief laag bedrag maar *daarna* worden de kosten hoger.

De huisvesting laat vaak te wensen over, is vies, kan brandgevaarlijk zijn, en er worden hoge bedragen in rekening gebracht, voor soms een matras met veel anderen in een kamer. Wat ooit een poging was om een plafond in te stellen voor het bedrag wat bij arbeidsmigranten van hun loon mag worden afgetrokken, namelijk 25 procent van hun bruto loon, wordt hiermee al snel een vasstaand bedrag, zonder dat de huisvesting aan enige standaard voldoet.³²

Arbeidsmigranten die in Nederland in de vleesindustrie werken kunnen worden gehuisvest in de grensstreek in Duitsland. Vervolgens wordt bijvoorbeeld meer gevraagd voor de huisvesting dan is toegestaan.³³ Bij een controle samen met de Duitse inspectie in Noordrijn-Westfalen in februari 2022, werden ernstige tekortkomingen aangetroffen in de verblijfplaatsen van Roemeense en Bulgaarse arbeidsmigranten, werkzaam via uitzendbureaus in de Nederlandse vleesindustrie. Er werden onder anderen schimmel, ongedierte, gebrek aan stroomvoorziening en problemen met de brandveiligheid geconstateerd.³⁴

De koppeling tussen werk en huisvesting zorgt ervoor dat arbeidsmigranten bij het verlies van werk snel op straat belanden. Het Leger des Heils constateerde een stijging van het totaal aantal dakloze mensen en gaf aan dat 60 procent van deze personen arbeidsmigranten zijn.³⁵ Deze arbeidsmigranten hebben niet voldoende geld om terug te gaan, zijn bang om terug te gaan zonder succes, of willen blijven om ergens anders werk te vinden. Straat Consulaat in Den Haag noemt de positie van arbeidsmigranten uitzichtloos: “Het is moeilijk om weer werk te vinden als je geen woning hebt en op straat leeft.”³⁶

Casus: Uitzendbureau B (SNA- en SNF-keurmerk en ABU-lid)

Werknemer werd aan het begin van haar werkperiode erg ziek. De vertegenwoordigers van het uitzendbureau kwamen haar kamer binnen, controleerden haar temperatuur en vertelden dat zij naar haar werk moest. Zij kreeg geen hulp, geen dokter, en aan het eind van de week nam zij zelf ontslag omdat het niet meer ging. Zij moest meteen de volgende dag haar kamer verlaten en stond ziek op straat.

³² Je mag alleen huur aftrekken van het loon van de werknemer als de woonruimte van een woningcorporatie is of voldoet aan de CAO-eisen en de verhuurder van de woning daarvoor gecertificeerd is. De werknemer moet een schriftelijke volmacht geven. Je mag maximaal 25 procent van het bruto minimumloon inhouden voor huisvesting. Rijksopverheid, [Welke kosten voor huur en zorgverzekering mag ik inhouden op het minimumloon van mijn werknemer](#).

³³ Nederlandse Arbeidsinspectie, Schijnconstructies, Cao-naleving en fraude, rapportage 2019-2022.

³⁴ Nederlandse Arbeidsinspectie, [Gezamenlijke inspectie met Noordrijn-Westfalen](#), 14 februari 2022.

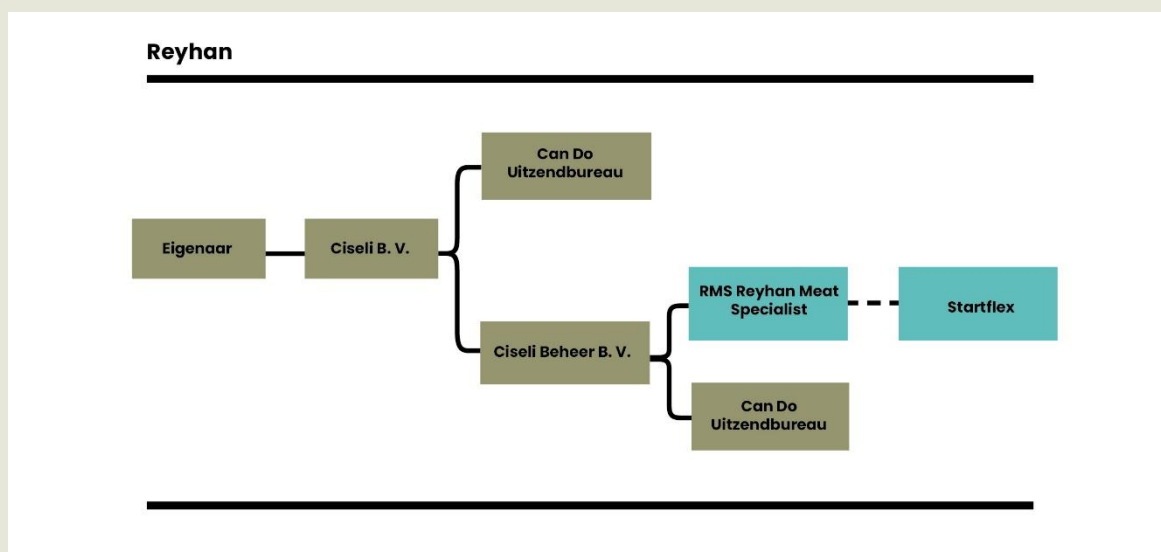
³⁵ Leger des Heils, [EU-arbeidsmigranten sterven op straat](#), 18 April 2024.

³⁶ Gesprek met Straat Consulaat op 8 april 2024.

7 Uitzendbureaus uitgelicht

SOMO keek naar vier specifieke uitzendconstructies: RMS Reyhan , Babo Flexro, IPS/PrismaWorx en EurovZet.

7.1 Reyhan



Reyhan Uitzendbureau B.V., momenteel bekend als RMS Reyhan Meat Specialists (hierna: "Reyhan"), is volledig eigendom van Ciseli B.V., via Ciseli Beheer B.V (zie schema).³⁷ Ciseli B.V. is een besloten vennootschap statutair gevestigd in 's-Heerenberg, aan de grens met Duitsland. De oprichter is de enige aandeelhouder en de directeur.³⁸ Reyhan richt zich volledig op de vleessector. Op haar website staat dat het uitzendbureau nu werk biedt aan meer dan 1.500 werknemers in de vleessector.³⁹ Het bedrijf is een geassocieerd lid van de Centrale Organisatie voor de Vleessector (COV) en heeft het SNA-keurmerk.⁴⁰

Startflex is in het schema gelinkt aan Reyhan; verschillende werknemers zeggen bij Reyhan te werken, maar hebben een loonstrookje van Startflex.

³⁷ Volgens Orbis en company.info

³⁸ Reyhan Uitzendbureau B.V., REYHAN UITZENDBUREAU B.V.; Worldbase, 3 June 2023. Volgens Creditsafe Commercial Credit Scores omvatte het eigen vermogen van het bedrijf in 2021 EUR 2.732.528 aan aandeelhoudersfondsen en EUR 1.106.097 aan bedrijfskapitaal. Creditsafe Business Solutions Limited, Reyhan Uitzendbureau B.V.; Creditsafe Commercial Credit Scores – Netherlands, April 2023

³⁹ RMS meatspecialists, Over ons, op 5 april 2024.

⁴⁰ Centrale Organisatie voor de Vleessector, Geassocieerde leden, op 31 July 2023

Er is een lange lijst van klachten over Reyhan bij diverse hulporganisaties; over lange werktijden, niet betaald worden, ontslagdreiging en ontslag, geweld en slechte huisvesting. Ook zijn er veel klachten over ontslag na korte tijd, en daaraan gekoppeld verlies van huisvesting. Deze klachten komen niet alleen bij hulporganisaties binnen, maar ook bij de Nederlandse Arbeidsinspectie die zo'n 70 klachten heeft ontvangen in zeven jaar tijd⁴¹. Ook zijn de slechte arbeidsomstandigheden bij dit bedrijf voor arbeidsmigranten breed door de media opgepikt. Die lange lijst van klachten is des te opmerkelijk gezien de angscultuur. Veel arbeidsmigranten durven niet te klagen, niet bij instanties en zeker niet bij Reyhan zelf.

Een deel van de klachten die bij hulporganisaties binnenkomen laat zien dat mensen soms maar kort aan het werk zijn, enkele dagen of weken, waarna ze verder geen werk krijgen en vervolgens uit hun kamer op straat worden gezet, of bij een treinstation worden achtergelaten zonder verdere informatie. Sommige werknemers vertellen dat zij weken wachten zonder werk te krijgen. Eén stel vertelt dat zij op een station werden achtergelaten, zonder informatie en zonder geld. Zij dachten dat zij daar opgehaald zouden worden en bleven vier dagen wachten, omdat ze geen idee hadden waar ze heen moesten.

Uit een getuigenis⁴² van een voormalige werknemer van Reyhan kwam naar voren dat arbeidsmigranten veel minder betaald kregen dan hen was beloofd, en dat ze slechte huisvesting aangeboden kregen. Als ze protesteerden, kregen ze veel later betaald of volgde ontslag. Een arbeider die door Reyhan in Duitsland gehuisvest wordt, vertelt dat hij ontslagen werd omdat hij ziek was. Hij moest meteen de huisvesting verlaten, ook al was het midden in de nacht. Hij werd bedreigd dat als hij nu niet vertrekt "hij zou worden vermoord".⁴³ Andere mensen vertellen dat zij in hun huisvesting in de gaten worden gehouden door personeel van Reyhan, en dat er tegen hen geschreeuwd wordt.

Geweld wordt ook gebruikt door het management. In 2020 liet een (op een mobiele telefoon opgenomen) filmpje duidelijk zien dat een manager van Reyhan een Roemeense werknemer schopte en sloeg. De Roemeense medewerker verklaarde later dat hij die dag niet kon werken⁴⁴. Vleesverwerker Vion beëindigde de relatie met Reyhan en de FNV deed aangifte. Deze manager werd veroordeeld tot 90 dagen gevangenisstraf, 180 uur werkstraf en de betaling van een schadevergoeding van €1.500 aan het slachtoffer.⁴⁵

Mensen worden door Reyhan in het land van herkomst geronseld door coördinatoren die werk aanbieden, bijvoorbeeld op Facebook. De arbeidsmigranten moeten dan €200 of €250 euro betalen per persoon, ongeacht de reisafstand. Verder moeten ze hun paspoort inleveren,

⁴¹ Bram Endedijk, Martin Kuiper, Uitzendbureau RMS is een doorn in het oog, maar gemeente Venray is machteloos, 12 december 2023.

⁴² NRC Handelsblad, Werken in het echt - wie klaagt wordt ontslagen of mishandeld, 18 January 2022

⁴³ Ausgebeutete Leiharbeiter: wohnen in Deutschland, arbeiten in den Niederlanden, Das Erste, 18 April 2023

⁴⁴ Askin Reyhan verdedigde de actie van zijn zoon door te beweren dat het slachtoffer de avond ervoor een vrouw had lastiggevallen

⁴⁵ Chiel Timmermans, Gefilmde uitzendbaas die Roemeense arbeidsmigrant in elkaar mept aangehouden, 25 November 2020

totdat zij genoeg gewerkt hebben om de transportkosten te betalen. Soms moeten arbeidsmigranten per mobiele telefoon bevestigen dat zij dit bedrag zullen betalen.

Een arbeidsmigrant die op een camping woont vertelt dat de eigenaar van Reyhan met een aantal werknemers de caravans komt inspecteren. Vier caravans worden te vies bevonden en de bewoners krijgen een boete. Arbeidsmigranten moeten veel betalen voor soms een matras in een caravan of huisje. Een man uit Roemenië vertelt dat hij met drie mensen een bed moet delen.

Een man vertelt dat hij nooit een contract heeft gekregen. Hij krijgt cash betaald door Reyhan. Reyhan zou een rekening voor hem openen, maar heeft dit nooit gedaan. Het betaalde salaris is uiteindelijk veel lager dan hij verwachtte, en hij krijgt ook niet alle uren betaald die hij gewerkt heeft. Ook heeft hij zijn laatste salaris en vakantiegeld niet gekregen.

Er zijn verschillende verhalen van mensen die ziek zijn en ontslagen worden, en dan gedwongen worden om iets te ondertekenen waarin zij aangeven dat zij zelf ontslag nemen (al voordat zij ziek zijn). Verschillende arbeidsmigranten spreken over kosten voor zorgverzekeringen die worden ingehouden op hun loon, maar zij weten niet of en waar ze verzekerd zijn. Als werknemers medische ingrepen nodig hebben reizen zij vaak naar het land van herkomst om daar naar het ziekenhuis te gaan, zonder dat dit vergoed wordt. Soms adviseert het uitzendbureau zelf om naar land van herkomst te gaan om dáár een arts te bezoeken.

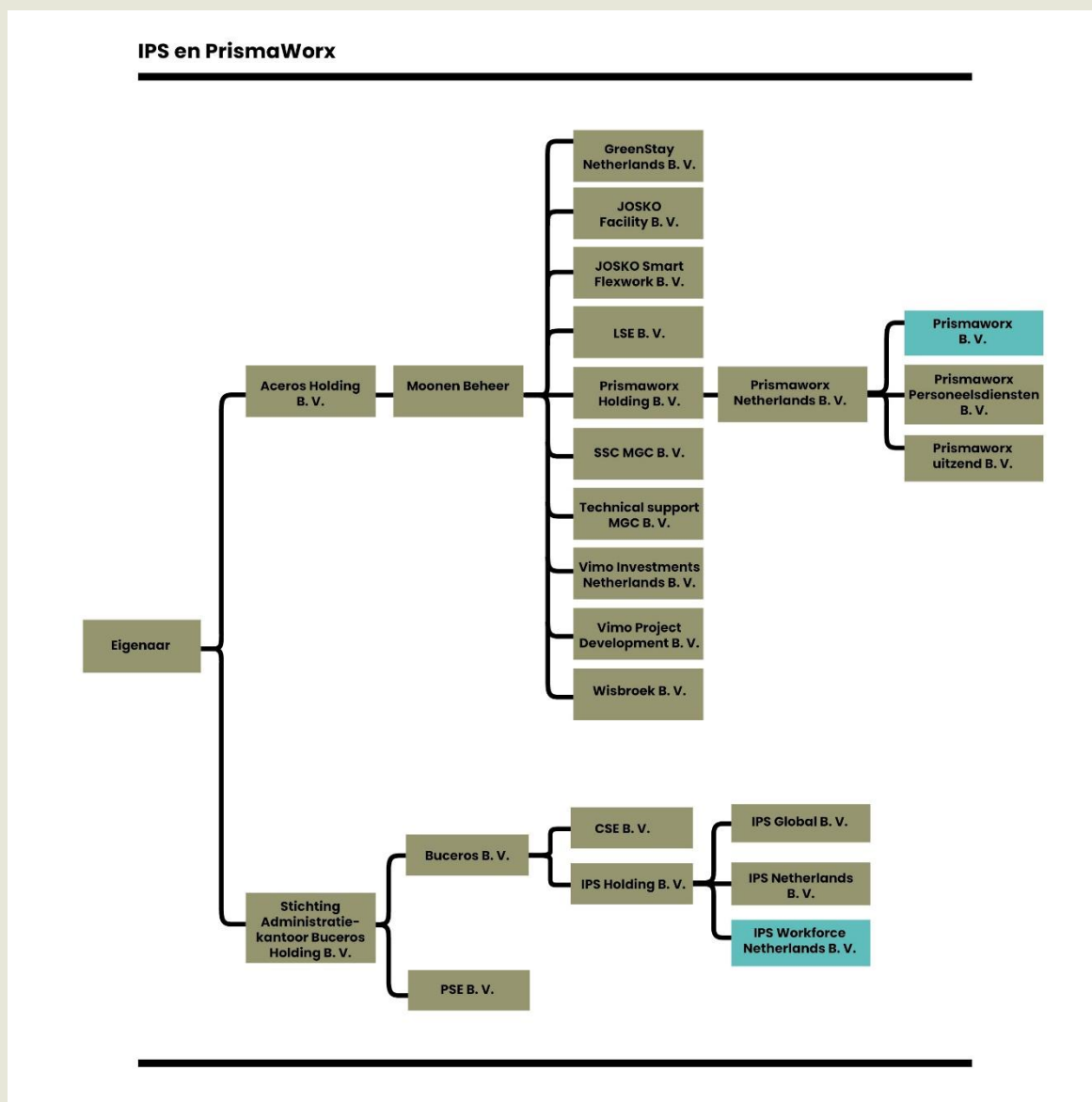
In januari 2022 doet de arbeidsinspectie een inval bij Reyhan in 's Heerenberg en houdt twee medewerkers aan. De Arbeidsinspectie vermoedt dat de handtekeningen van werknemers zijn vervalst en dat Reyhan niet het juiste loon uitbetaalt.⁴⁶ Op 27 November 2023 worden deze medewerkers voorgeleid op verdenking van valsheid in geschrifte en verduistering van minsten €2 miljoen euro, onder anderen door minder uit te betalen aan werknemers dan afgesproken.⁴⁷ Al eerder diende een zaak tegen Reyhan van twee werknemers die geen loonspecificaties kregen en geen urenstaten, en te weinig betaald kregen. Een kantonrechter deed in 2020 een uitspraak hierover en Reyhan moest het achterstallige loon aan de twee voormalige werknemers betalen.

Klanten van Reyhan zijn Van Rooi Meat (Helmond), Ekro (Apeldoorn) en Vitelco (Den Bosch).

⁴⁶ NRC Handelsblad, Arbeidsinspectie doet inval bij uitzendbureau Reyhan, 27 January 2022.

⁴⁷ Albert Heller, OM: Uitzendbureau Reyhan drukte 2 miljoen euro aan loon voor arbeidsmigranten achterover, AD, 27 November 2023.

7.2 IPS en PrismaWorx



Het bovenstaande schema laat duidelijk zien dat het hele netwerk van Aceros Holding B.V. en van Buceros Holding B.V. eigendom is van één persoon, inclusief de uitzendbureaus Primaworx Uitzend en IPS Workforce. Hij is de algemeen directeur en bestuurder en de enige aandeelhouder van Aceros Holding, opgericht op 30 juni 2015. Hij is ook de algemeen directeur en bestuurder en de enige aandeelhouder van Aceros Holding, ook opgericht op 30 juni 2015. Stichting Administratiekantoor Buceros Holding B.V. is gevestigd in Stamproy, en ook hier is dezelfde persoon de bestuurder. PrismaWorx Uitzend B.V. is gevestigd in Stamproy. Ook IPS Netherlands B.V. waaraan PrismaWorxs uitzendkrachten levert is hier gevestigd.⁴⁸

⁴⁸ Gebaseerd op informatie van company.info en KvK.

Zowel IPS Netherlands, als IPS Workforce Netherlands zijn SNA-gecertificeerd. JOSKO Smart Flexwork B.V en PrismaWorx uitzend B.V. eveneens. Prismaworx heeft SNA en SNF keurmerk en is ABU-lid.

Follow the Money⁴⁹ deed onderzoek naar IPS waar arbeidsmigranten onder erbarmelijke omstandigheden werken als kippenvangers. Zoals het schema duidelijk maakt, heeft de eigenaar een stelsel van ondernemingen, waaronder diverse uitzendbureaus. Hij is een aantal keren veroordeeld en heeft voorwaardelijke gevangenisstraf en geldboetes voor verschillende vergrijpen gekregen. In 2022 en 2023 is er onderzoek gedaan in verband met verdenkingen van arbeidsuitbuiting en mensenhandel, zowel in Nederland als in België. In Nederland ligt het dossier nu bij het Openbaar Ministerie. Al jaren zijn er klachten tegen het bedrijf, van mensen die gewond raken en op staande voet ontslagen, paspoorten die tijdelijk worden ingenomen, tot mensen die met veel te veel anderen in een huis wonen, en waar ook verschillende keren brand is ontstaan.

Ook bij één van de hulporganisaties kwam in 2022 een klacht binnen van een groep arbeidsmigranten die naar Nederland waren gehaald om in de pluimveehandel te gaan werken. Het transport en de huisvesting werd door IPS geregeld, maar er was geen werk voor de groep. Na een paar weken had slechts één werknemer van de groep één dag gewerkt. Omdat zij geen geld voor eten hadden en de situatie hopeloos leek wilden zij weer teruggaan naar hun land van herkomst. Zij mochten echter niet vertrekken, omdat zij geen geld hadden om hun transportkosten van €150 te betalen.

7.3 Workfriends Uitzendbureau B.V. en BABO Flexro B.V.

Babo Flexro is een uitzendbureau gevestigd in Cuijk. FRENKA Beheer B.V. is de eigenaar. FRENKA Beheer B.V. is een holding, gevestigd in Cuijk en opgericht op 10 juni 2021 door de eigenaar.⁵⁰ Hij geeft aan tevens de eigenaar van ROBABO Recruiting S.R.L. in Ploiesti (Roemenië) te zijn.⁵¹

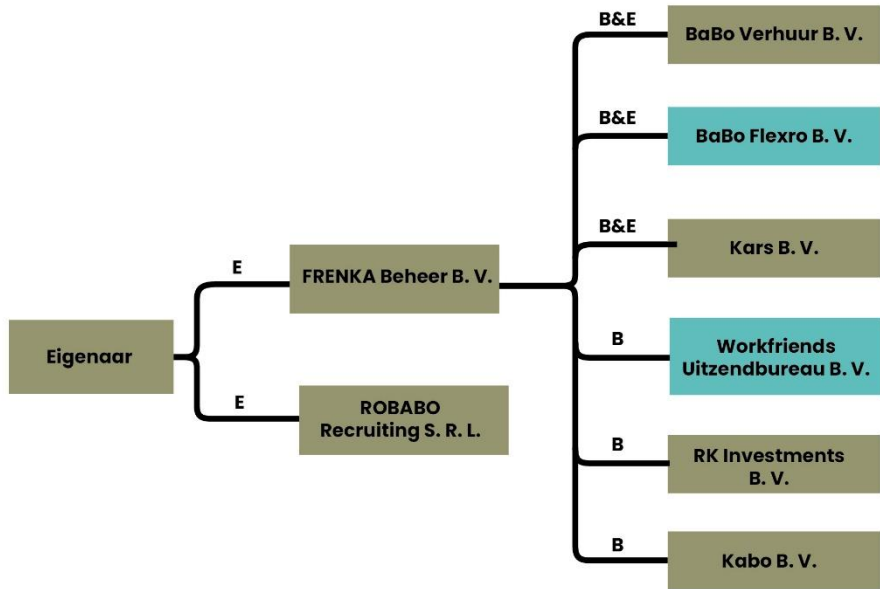
FRENKA is bestuurder (B) en/of eigenaar (E) van zes bedrijven, namelijk bestuurder en eigenaar van BaBo Verhuur B.V. (Cuijk), BABO Flexro B.V. (Cuijk), KARS B.V. (Varsseveld), Workfriends Uitzendbureau B.V. ('s-Heerenberg), RK Investments B.V. (Cuijk), en KABO B.V. (Cuijk). Workfriends Uitzendbureau B.V. is gevestigd in 's Heerenberg, vlakbij de Duitse grens. Het uitzendbureau is opgericht op 20 oktober 2022. De bestuurders zijn Frenka beheer B.V. en Diya Holding B.V., gevestigd in Doetichem. Diya Holding B.V. heeft één persoon als enig aandeelhouder en bestuurder.

⁴⁹ Harm Ede Botje en Marcel Hooft van Huysduynen, Misstanden met arbeidsmigranten bij de grootste kippenvanger van de Lage Landen Follow the Money, 9 Maart 2024.

⁵⁰ Gebaseerd op informatie van company.info en de KvK.

⁵¹ Linked-in profiel van Kai Boerstal.

Workfriends Uitzendbureau B.V. en BABO Flexro B.V.



Zowel Babo Flexro als Workfriends zijn SNA- en SNF-gecertificeerd.

Twee werknemers uit Roemenië die bij Vion werkten zijn uitgeleend via Babo Flexro. Zij zijn een maand aan het werk geweest en zijn door Babo Flexro ondergebracht in een kamer zonder internet en warmte. Zij wonen met z'n tweeën in een kamer “vergeven van de kakkerlakken” en betalen hiervoor maandelijks €500 per persoon. Zij waren een maand voor Vion aan het werk maar werden gevraagd te vertrekken en de chip om Vion binnen te gaan in te leveren. Het is voor de twee Roemenen onduidelijk waarom zij moeten vertrekken. Ze denken zelf omdat zij klaagden over de koude kamer zonder internet. Zij hebben Babo Flexro om hun salaris gevraagd om de reis naar Roemenië te kunnen betalen, maar Babo Flexro gaf aan dat zij pas later uitbetalen.

Ze krijgen uiteindelijk van Flexro voor een hele maand werk, 40 uur per week, 644 euro. Flexro lijkt allerlei aftrekposten in rekening te hebben gebracht maar voor de werknemers is het onduidelijk. Ze reageren op de vraag hoe het nu gaat per Whatsapp dat zij terug zijn in Roemenië. “Ze beloven een salaris van €1.700 maar je krijgt uiteindelijk nauwelijks geld en ze bedreigen mensen”.⁵²

Ook over uitzendbureau Workfriends zijn er verschillende klachten. Een arbeidsmigrant werkt bij Vion via Workfriends uitzendbureau. Hij is gehuisvest in Duitsland. Hij verwachtte een inkomen van ongeveer €1.800 per maand, voor 6 dagen per week. Hij werkte een paar

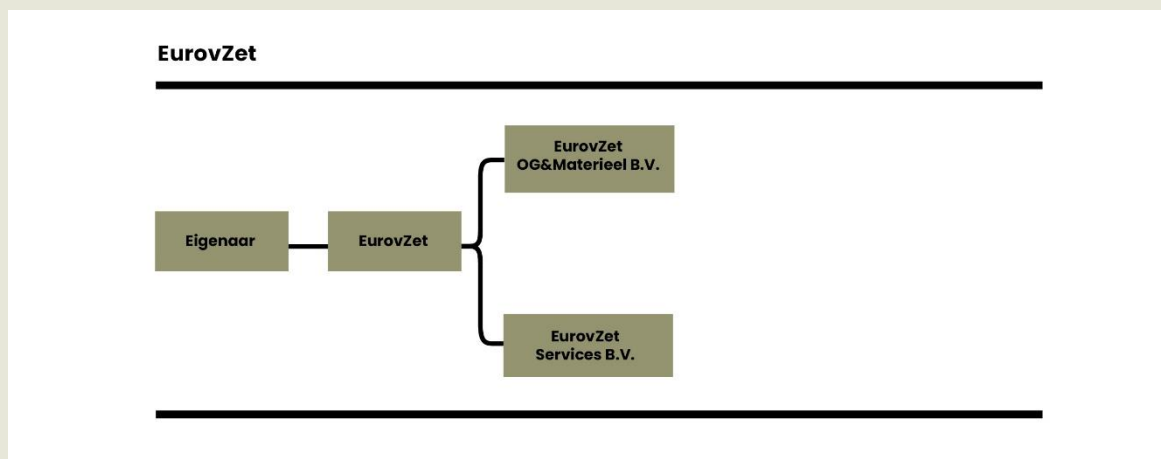
⁵² Gebaseerd op een aantal whatsapp gesprekken met 1 van de twee Roemenen. Namen bekend bij SOMO.

maanden maar de betaling van Workfriends viel tegen. Hij kreeg iets meer dan €1.000 per maand en aan het einde geen vakantiegeld. Hij had geen loonstrookjes gekregen, dus wist niet waarom de bedragen laag uitvielen en welke inhoudingen er waren. Meerdere mensen meldden dat zij geen contract hebben gekregen van Workfriends.

Een man die via uitzendbureau Workfriends voor Vion werkt, werd ontslagen omdat hij een dag vrij had genomen om administratieve zaken te regelen, zoals het openen van een bankrekening. Hij raakte tijdens het werk gewond, maar werd niet naar een dokter gebracht. Hij kon niet werken maar ontving geen ziektegeld. Het uitzendbureau wilde hem uit zijn huisvesting zetten, maar hij stond op zijn recht om er vier weken te blijven.

7.4 EurovZet

EurovZet Services B.V.⁵³, is opgezet in juni 2021, gevestigd in de Rips, en is een volledige dochter van EurovZet OG & materieel B.V. (ook opgericht in juni 2021), eigendom van dezelfde persoon. EurovZet OG& Materieel B.V. is onder anderen een financiële holding, een beleggingsinstelling in financiële en vaste activa en beheerder van ontroerend goed. EurovZet Services staat in de KvK als dienstverlener akker en/of tuinbouw, en fokken van dieren en uitleenbureau.⁵⁴ EurovZet geeft onder anderen aan specialist te zijn op het gebied van het laden van kalkoenen, eenden en vleeskuikens, en er voor te zorgen dat zij “stressvrij” geladen worden.⁵⁵ EurovZet is niet terug te vinden in de SNF- en de SNA-databases. Maar de mogelijkheid bestaat natuurlijk dat in de komende twee jaar EurovZet toch een SNA-certificering aanvraagt.



In 2023 en 2024 zijn er verschillende klachten bij hulpverlenersorganisaties binnen gekomen van arbeidsmigranten die via EurovZet aan het werk zijn op een o-uren contract. De werknemers geven aan zich misleid te voelen over de arbeidsomstandigheden, de betaling, de

⁵³ EurovZet geeft aan zich niet te herkennen in de weergegeven cases.

⁵⁴ Gebaseerd op informatie van company.info en de KvK.

⁵⁵ Informatie van company.info en van [de website](#) van EurovZet.

huisvesting. Zij hebben geen salarisstroken en worden betaald in stukloon; per geladen vrachtwagen een bedrag van ongeveer €16,50. De werknemers geven aan vaak hele lange dagen te maken van 15 tot 18 uur per dag, zelfs wel eens 23 uur. De ontvangen vergoeding komt ongeveer neer op €6,50 euro per uur, ver onder het minimum loon.

Voor het transport zijn de werknemers afhankelijk van EurovZet. Als zij 's nachts klaar zijn met werken moeten zij wachten tot het transport komt, dit kan oplopen tot vier uur wachten zonder betaling. Zij krijgen geen beschermende kleding, slechte mondkapjes, en maar één mondkapje voor de hele dag. Zij werken staand in een stoffige omgeving, in een penetrante lucht, met geen tot weinig pauzes. Een groep van Oekraïense werknemers geeft aan dat zij denken dat zij ziek zijn geworden door het gebruik van ammoniak, waardoor ze moeite hebben met ademen en een paar dagen echt ziek waren. Één van de werknemers geeft aan dat hij speciaal naar Nederland was gekomen om bij EurovZet te werken, maar uiteindelijk geen contract kreeg en daarom ontslag nam. Hij had geld geleend om de reis te betalen en slaapt nu in zijn auto. Hij schaamt zich om berooid terug te keren naar huis.

Ook de accommodatie waar de werknemers verblijven laat te wensen over. Er is in sommige kamers geen electriciteit en er slapen meerdere mensen op een kamer. De werknemers rapporteren een sfeer van intimidatie, verbale agressie en beledigingen. Zelfs in hun woonruimte worden ze in de gaten gehouden door personeel van EurovZet, dat rapporteert naar de eigenaar. Er wordt per persoon een bedrag van €400 per maand in rekening gebracht voor een bed.

Bestuurders

De commissie-Roemer gaf al aan dat bestuurders van malafide uitzendbureaus een bestuursverbod moeten krijgen, zodat zij niet iedere keer opnieuw een uitzendbureau kunnen beginnen. Eén van de vier uitzendbureaus in dit onderzoek veranderde zijn naam van Reyhan naar RMS Reyhan Meat Specialists, waardoor zij zich als een “nieuw” uitzendbureau konden presenteren.

Ook spinnen eigenaars en bestuurders een web van bedrijven, waaronder soms meerdere uitzendbureaus, zoals het web van met IPS en PrismaWorx, maar ook de ondoorzichtige constructie van Babo Flexro. Ook Reyhan lijkt, zoals hierboven genoemd, gerelateerd te zijn aan een ander uitzendbureau, namelijk Startflex.

Verantwoording

Voor dit onderzoek heeft SOMO gebruik gemaakt van informatie van de maatschappelijke organisaties Fairwork, Straat Consulaat en Arbeit und Leben, vakbonden FNV en CNV, en de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU). Om privacy redenen worden arbeidsmigranten niet met naam genoemd, en zijn bepaalde details weggelaten. Als uit andere bronnen informatie gebruikt wordt is dit aangegeven.

SOMO voerde zelf ook een aantal gesprekken met arbeidsmigranten in de Nederlandse vleesindustrie, die via uitzendbureaus hier aan het werk zijn. Ook sprak SOMO met de Centrale Organisatie voor de Vleessector (COV) en de SNA. Verder is het onderzoek gebaseerd op rapporten van de commissies-Lura en -Roemer, de opvolgingsrapporten op de aanbevelingen van de commissie-Roemer, informatie van de Nederlandse Arbeidsinspectie en media-berichten.

SOMO heeft aan de genoemde uitzendbureaus, vleesverwerkend bedrijf Vion, en aan de SNA informatie voorgelegd uit deze briefing. EurovZet, PSI en SNA hebben hierop gereageerd. EurovZet en PSI hebben aangegeven zich niet te herkennen in de tekst.

Colofon

Uitbuiting door malafide uitzendbureaus.

Aanbevelingen betreffende de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta), en de specifieke positie van de arbeidsmigranten in de vleesindustrie.

Mei 2024

Auteur: Esther de Haan

Illustraties: Karen Paalman/Getlos

Cover foto: Matthijs (via Flickr CC)

SOMO

Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen (SOMO)

Centre for Research on Multinational Corporations

SOMO investigates multinationals. Independent, factual, critical and with a clear goal: a fair and sustainable world, in which public interests outweigh corporate interests. We conduct action-oriented research to expose the impact and unprecedented power of multinationals and show the underlying structures that enable them. Cooperating with hundreds of organisations around the world, we ensure that our information arrives where it has the most impact: from communities and courtrooms to civil society organisations, media and politicians.

KNSM-laan 17

1019 LA Amsterdam

The Netherlands

Tel: + 31 (20) 6 39 12 91

E-mail: info@somo.nl

Website: www.somo.nl

This document is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivateWorks 4.0 License.